

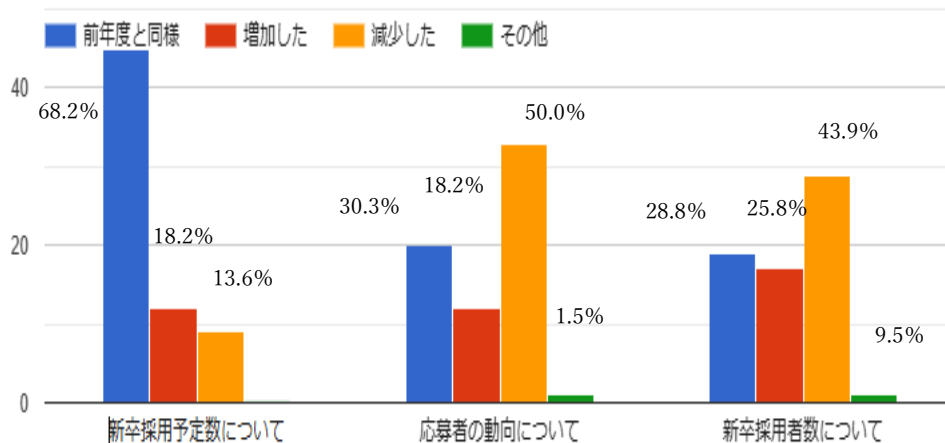
令和6年度就職ニーズ調査結果

【アンケート実施要領】

- (1) 調査目的：採用選考活動全般から大学生に求める資質・能力、教育内容について企業側の意見を把握し、今後の教育や就職活動の改善を図ることを目的に実施
- (2) 調査対象企業 本学、学内合同企業説明会参加企業 68社
- (3) 実施時期 令和7年2月3日～2月28日
- (4) 回答社数 66社（回答率97.1%）

【採用選考活動（広報・選考）について】

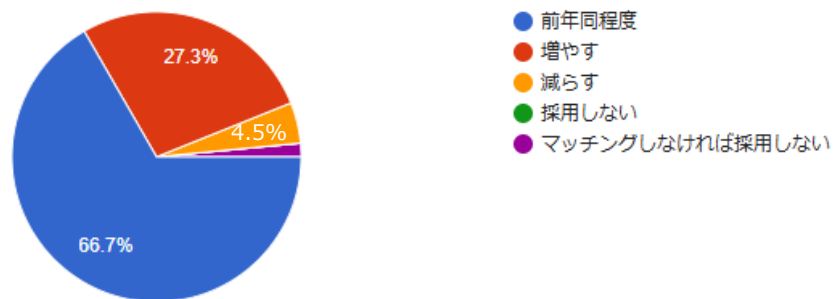
1. <2025卒>新卒の採用状況



- ・新卒採用予定数については、「前年度と同様」（68.2%）に「増加した」（18.2%）と回答した企業数を加えると全体の86%になり、依然として企業の採用意欲は旺盛である。
- ・一方、応募者の動向については、「減少した」（50.0%）と回答した企業が「増加した」（18.2%）を大きく上回り母集団形成の難しさがわかる。これに伴い新卒採用数においても、「減少した」（43.9%）と回答した企業数が、「増加した」（25.8%）の企業数を上回っており、企業の手不足感の高まりがうかがえる。

2. <2026 卒>新卒採用の見通し

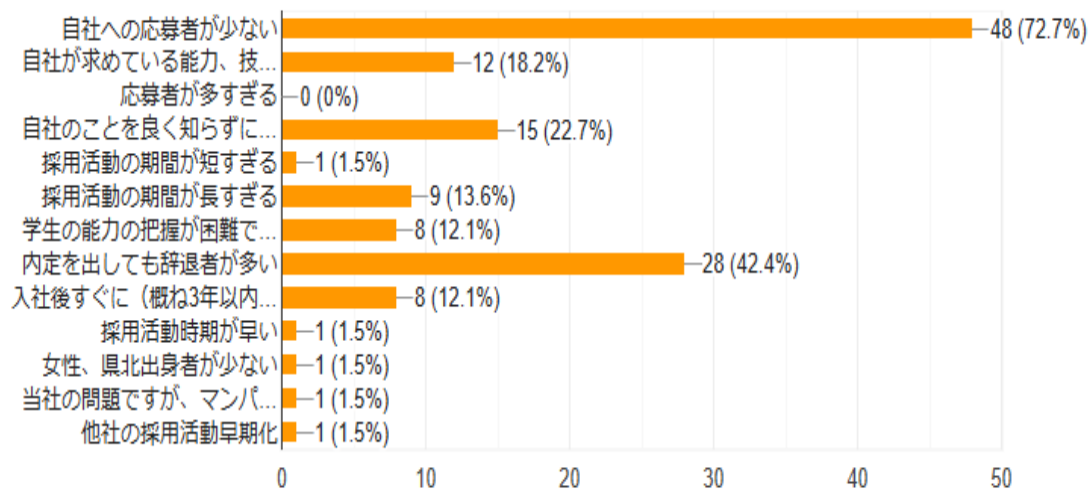
66 件の回答



・2026 新卒採用見通しでは、「前年同程度」（66.7%）に「増やす」（27.3%）と回答した企業数を加えると 94.0%になる。一方、採用数を減らす企業は僅か 4.5%に留まり、採用意欲は高止まりが続く見込みである。

3. 新卒者の採用に関する課題

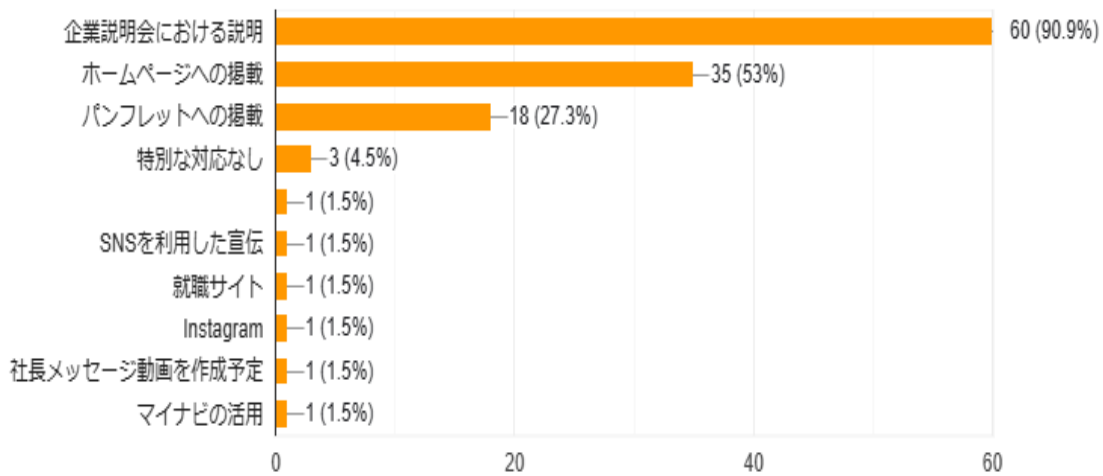
66 件の回答



- ・新卒者の採用に関する課題では、「自社への応募が少ない」が 72.7%と最も多く、ほとんどの企業が課題として捉えている。
- ・次に「内定を出しても辞退者が多い」が 42.4%と続いている。企業にとって辞退数の予想が難しく、採用予定数を確保するにあたり大きな課題となっている。
- ・そして、「自社のことを良く知らずに応募する学生が多い」が 22.7%、「自社が求めている能力、技能・資格を有している学生の応募が少ない」が 18.2%と続いている。
 - ・また、早期選考の加速化により採用活動期間は長期化しており、企業の採用担当者の業務負担は増えている。

4. 求める人材イメージの公表方法

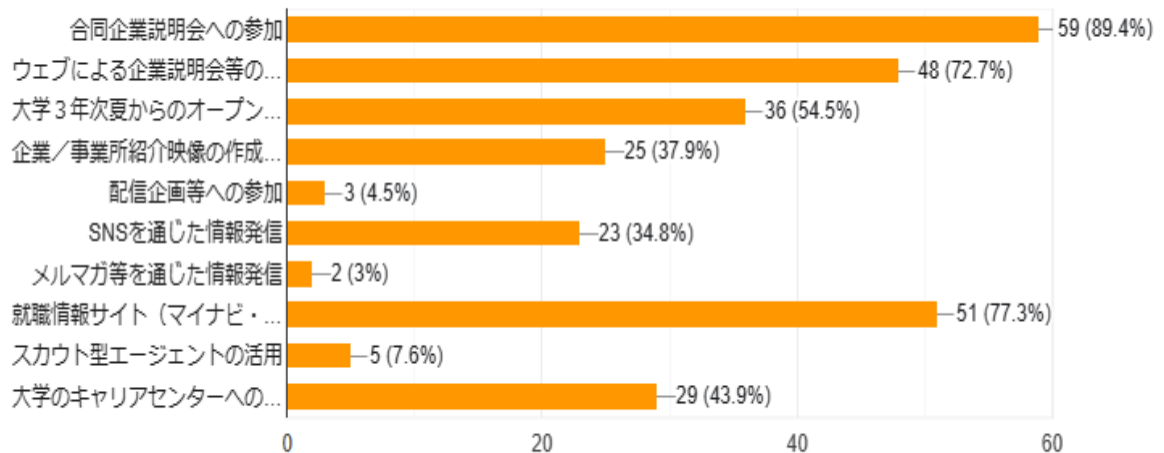
66件の回答



・求める人材イメージの公表方法については、「企業説明会における説明」(90.9%)が最も多い。次いで、「ホームページへの掲載」(53.0%)、「パンフレットへの掲載」(27.3%)の順で続いている。

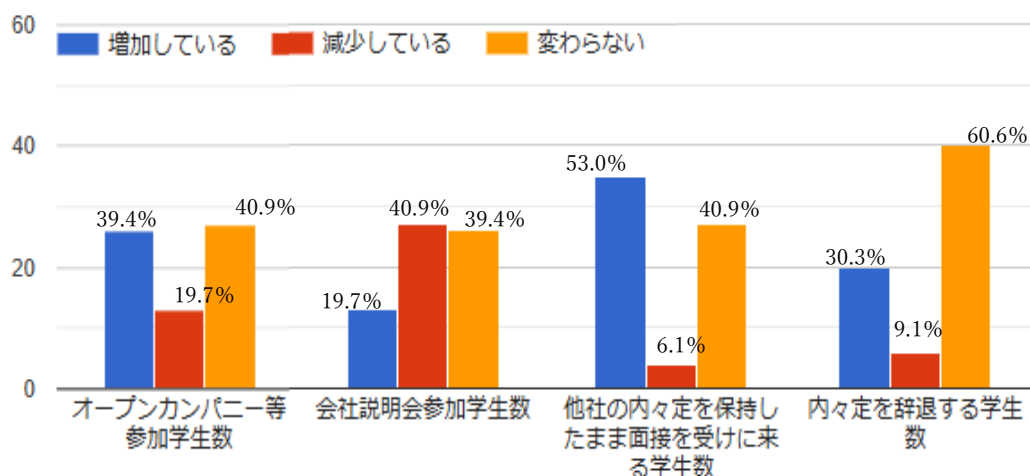
5. 広報活動において工夫した点

66件の回答



- ・広報活動において工夫した点については、「合同企業説明会への参加」(89.4%)が最も多く、「就職情報サイト(マイナビ・リクナビ等)の活用」(77.3%)、「WEBによる企業説明会等の実施」(72.7%)と続く。コロナ禍において最も多かった、「WEBによる企業説明会等の実施」はコロナ禍後も定着した感があり、対面式とWEB併用のハイブリッド型は今後も継続していくと思われる。
- ・「大学のキャリアセンターへの個別訪問により説明」(43.9%)も地道な取り組みとして重要視している企業が一定数あることは、大学側として真摯に受け止める必要がある。

6. 前年と比較しての「選考活動」状況の変化



- ・ 選考活動の状況の変化について、「オープンカンパニー等への参加学生数」は、「増加している」(39.4%)と回答した企業数が、「減少している」(19.7%)と回答した企業数を大きく上回っている。一方で、個別の「会社説明会への参加学生数」については、「減少している」(40.9%)と回答した企業数が、「増加している」(19.7%)と回答した企業数を大きく上回っている。
- ・ 状況の変化で特筆すべきは、「他社の内々定を保持したまま面接を受けに来る学生」(53.0%)が増加しており、これは後述する選考活動時期の早期化との関連があり、早期に内々定をもらった学生が長期間採用活動を継続していることが要因の一つと言える。そして、「内々定を辞退する学生数」へも影響しており、企業側の内定確定数にも影響を与えている。

7. 選考開始時期の早期化について

66件の回答

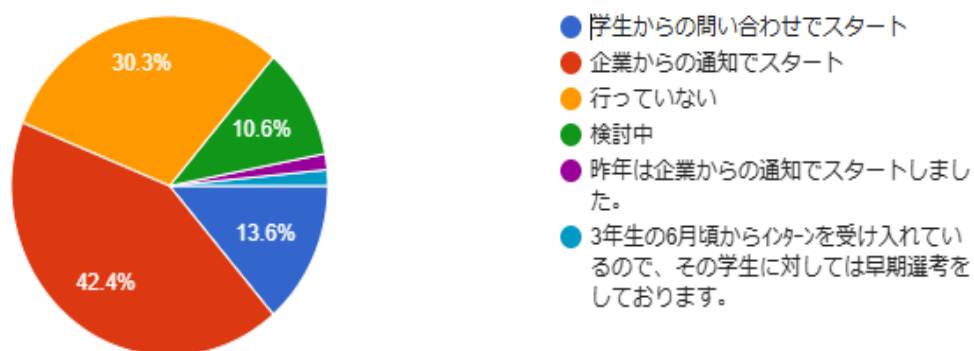


・ 選考開始時期の早期化について、「早期選考を行っている」(47.0%)と回答した企業数が最も多く、「早期選考実施を検討中」(22.7%)を合計すると70%近くの企業が早期選考に前向きに取り組んでいることがうかがえる。

・ 前年の調査でトップであった、「早期選考は行っていない」は前年の51.8%から28.8%に大幅に減少した。

8. 早期選考の開始方法

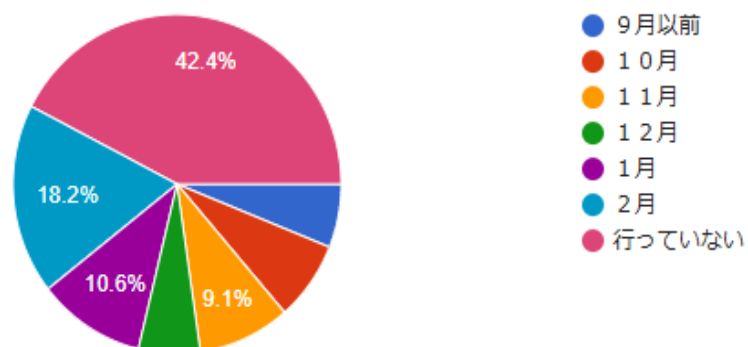
66 件の回答



・早期選考の開始方法については、「企業からの通知でスタート」(42.4%)が最も多い。少数ではあるが、「学生からの問い合わせでスタート」(13.6%)と回答した企業もある。3月1日解禁日前でも、半数以上の企業が学生との間で情報のやり取りをすでに行っていることを表している。

9. 早期選考の開始時期

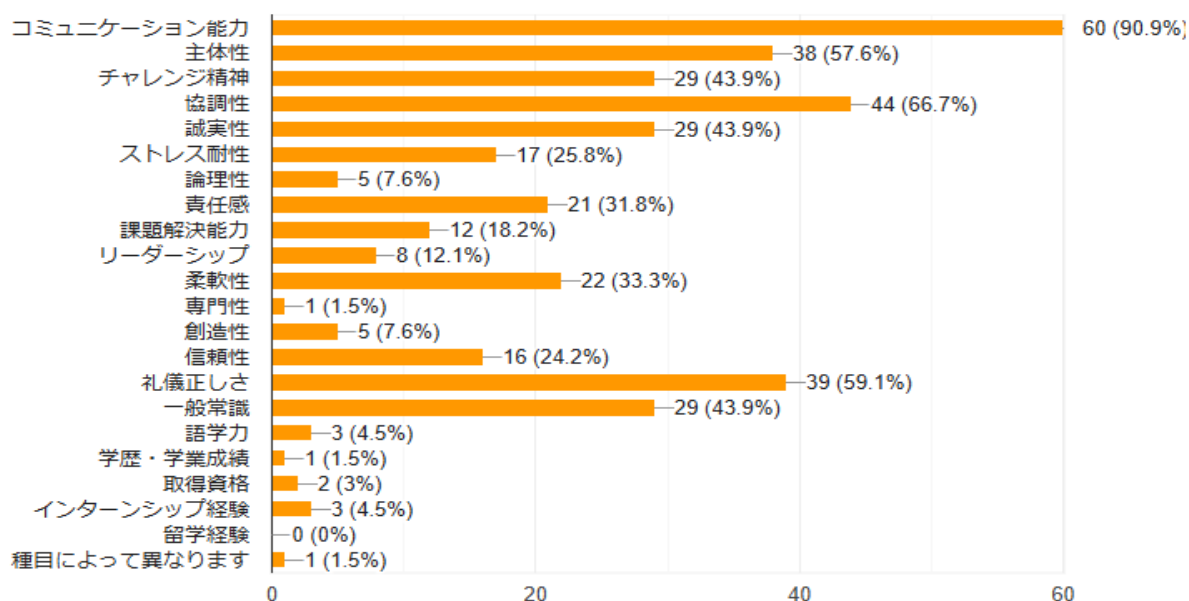
66 件の回答



・選考活動の開始時期については、2月(18.2%)、1月(10.6%)の順で、3月解禁直前時期に早期選考をスタートした企業が多い。少数ではあるが10月、9月以前に早期選考を開始している企業があることに注目したい。今後も早期化の動向を注視していく必要があるだろう。

10. 選考にあたって特に重視している能力・学力

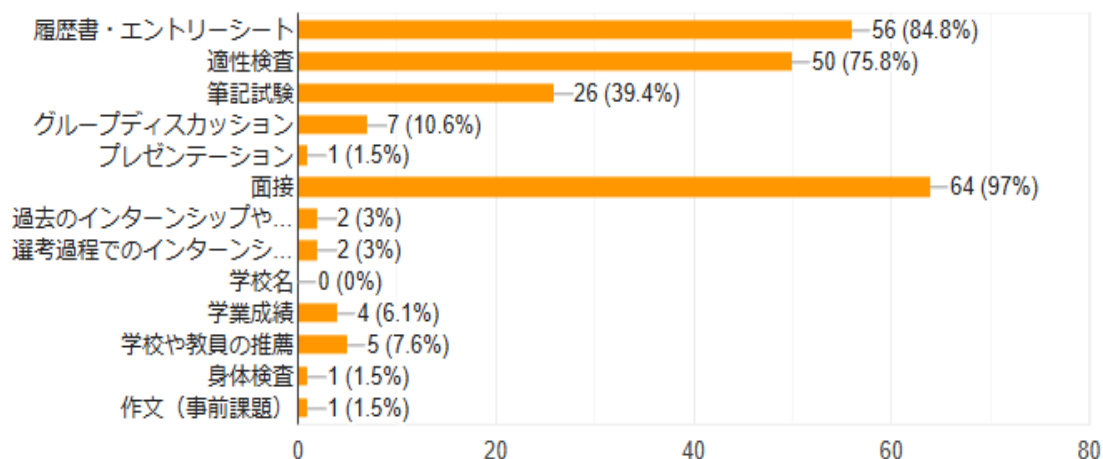
66件の回答



- ・選考にあたり重視している能力・学力では、「コミュニケーション能力」(90.9%)が最も多く、「協調性」(66.7%)、「礼儀正しさ」(59.1%)、「主体性」(57.6%)の順に続く。
- ・また、「学歴・学業成績」「語学力」(回答ゼロ)よりも、「一般常識」(43.9%)を重視する企業が多かった。

11. 実施している能力判断の方法

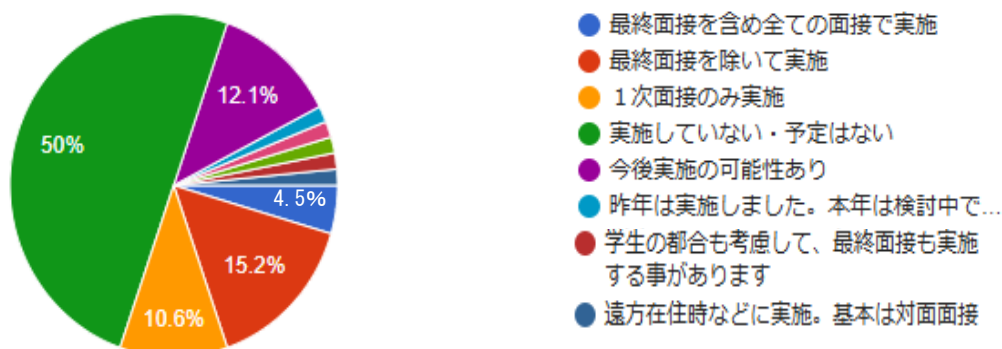
66件の回答



- ・実施している能力判断の方法では、「面接」(97.0%)が最も多く、人間性を重視する傾向が強い。「履歴書・エントリーシート」(84.8%)、「適性検査」(75.8%)、「筆記試験」(39.4%)の順で続く。

1 2. WEB面接の実施状況

66 件の回答

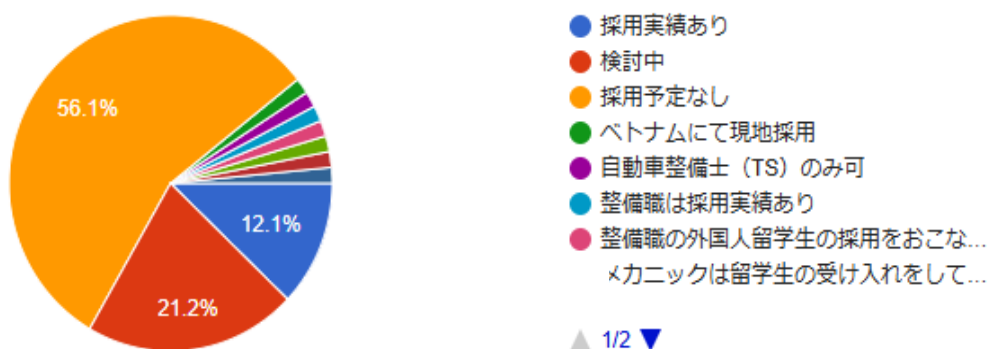


- ・WEB面接の実施状況は、50%の企業が「実施していない・予定はない」と回答している。但し、割合は前年の60%から約10%減少している。
- ・一方で、WEB面接を実施している企業では、「最終面接を除いて実施」(15.2%)が最も多く、「一次試験のみ実施」(10.6%)、「最終面接を含め全ての面接で実施」(4.5%)など何等かの形式でWEB面接を導入している企業が全体の約30%となっている。「今後実施の可能性あり」を含めると、次年度以降増加する可能性は高い。また「基本は行っていないが遠方の学生に対しては実施する」など学生の都合を優先する事例もある。

【外国人留学生の採用について】

1 3. 外国人留学生の採用

66 件の回答



- ・外国人留学生の採用については、56.1%の企業が「採用予定なし」と回答している。「検討中」とする企業が21.2%あるものの、「採用実績あり」と回答した企業は12.1%に留まっており外国人留学生にとって狭き門となっている。また採用の条件は、自由記述でも多いが日本語でのコミュニケーション能力は必要と言える。

【外国人留学生の採用について自由記述（一部抜粋）】

- ・教育・福祉業なので、生徒との面談などがスムーズに出来る力が必要です。
- ・日本国籍を有している方に限ります。
- ・長く勤めていただきたい思いがありますが、定住、定着にかかる懸念があるのが実際の思いです。
- ・防衛関係の仕事をしている関係上、現時点での採用は難しい。
- ・日本への滞在期間が短いと育成だけに時間を費やしてしまい、育つと帰国される懸念あり。
- ・社内での受け入れ態勢が出来ていない。
- ・現在は外国人留学生個々人の日本語能力の高さに頼っている状況で、企業としては「語学力の向上」を含むサポート体制が乏しいため、限定的に採用させていただいております。
- ・整備職のみ留学生採用実績あり。
- ・業務上コミュニケーション力を必要とする場面が多いので、日本語スキルは重視。在留資格を取得するためには4年制大学且つ経営経済学部出身であることが望ましい。採用に至らないパターンとしてN2以上を持っていないことや、履修内容が業務とかけ離れている場合。
- ・日本語能力
- ・日本語の能力やコミュニケーション能力を重要視しています。
- ・就労ビザ等の条件面に不安あり。
- ・アミューズメント業界自体が法律により、外国人採用ができないため。
- ・パートナー企業に配属により、受け入れ企業が少ない為。
- ・採用後の展望をよく確認する必要がある。
- ・言葉、コミュニケーション能力は重要かと考えております。
- ・冠婚葬祭という儀式を取り扱う仕事の性質上、外国人留学生の採用は現時点で難しい部分がございます。

【インターンシップ等について】

※短期間オープンカンパニー、ワンデー仕事体験等を含む

1 4. インターンシップ等実施状況

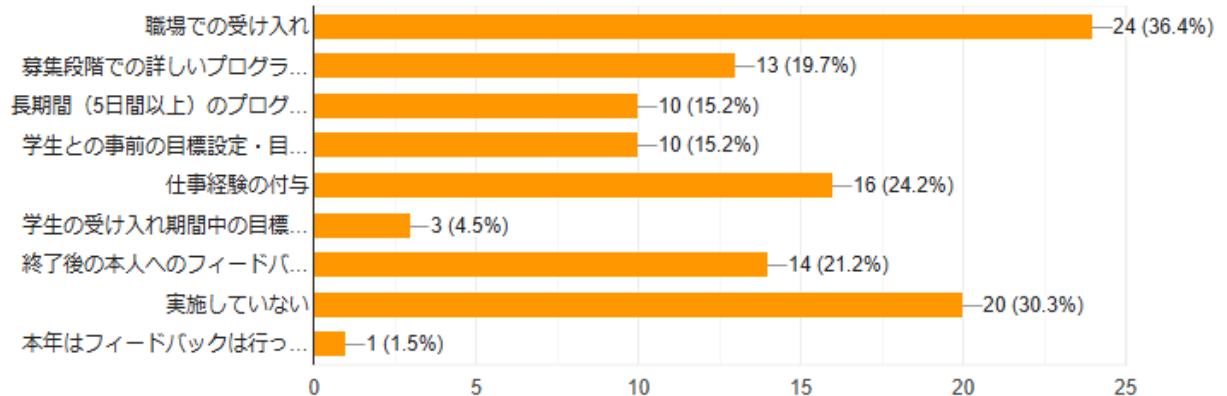
66件の回答



・インターンシップ等の実施状況については、「実施した」（72.7%）が「実施していない（予定もない）」（16.7%）を大きく上回る。「まだ実施していないが、今後行う予定」（9.1%）を入れると約80%超の企業がインターンシップに積極的に取り組む姿勢がうかがえる。

1 5. インターンシップの教育的効果を高める取り組み

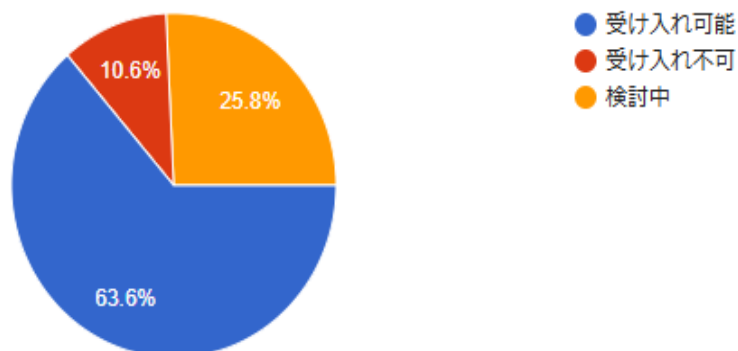
66 件の回答



・インターンシップ等の教育的効果を高める取り組みについては、「職場での受け入れ」（36.4%）、「仕事経験の付与」（24.2%）、「終了後の本人へのフィードバック」（21.2%）、「募集段階での詳しいプログラム内容の明示」（19.7%）の順で続いている。一方で、約30%の企業が、教育的効果を高める取り組みを「実施していない」と回答している。

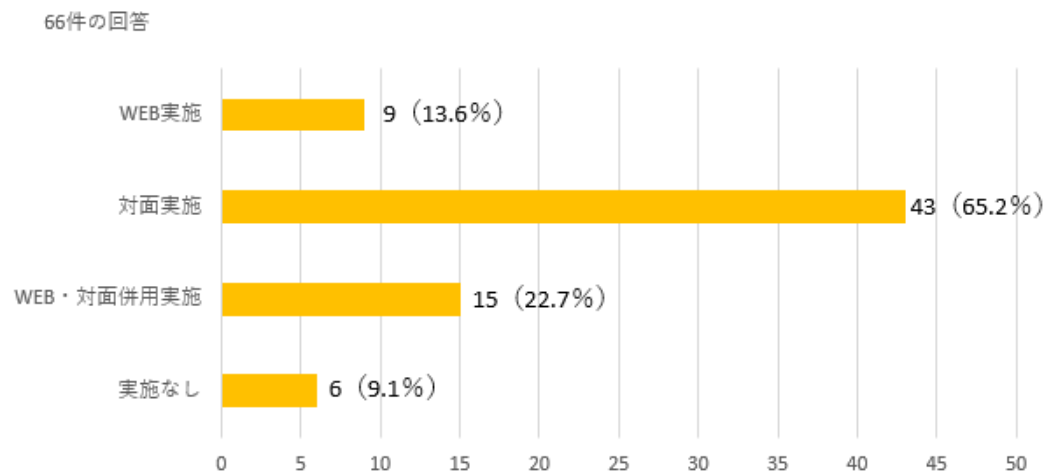
1 6. インターンシップ受入について

66 件の回答



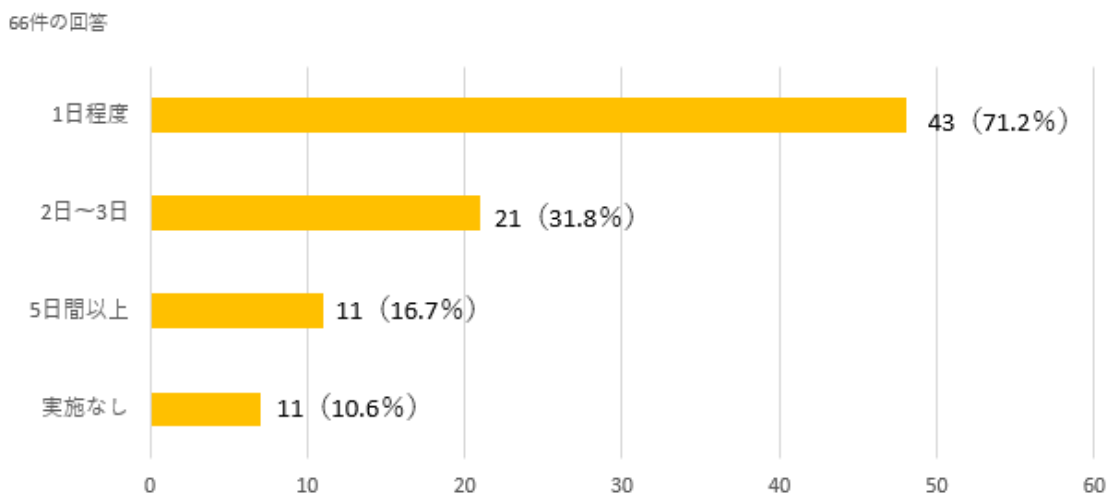
・インターンシップ受入については、「受け入れ可能」（63.6%）が、「受入れ不可」（10.6%）を大きく上回っている。「検討中」（25.8%）を含めると多くの企業が積極的に、「インターンシップの受け入れ」あるいは、「受入準備」の段階にあることがうかがえる。

17. インターンシップ実施形態



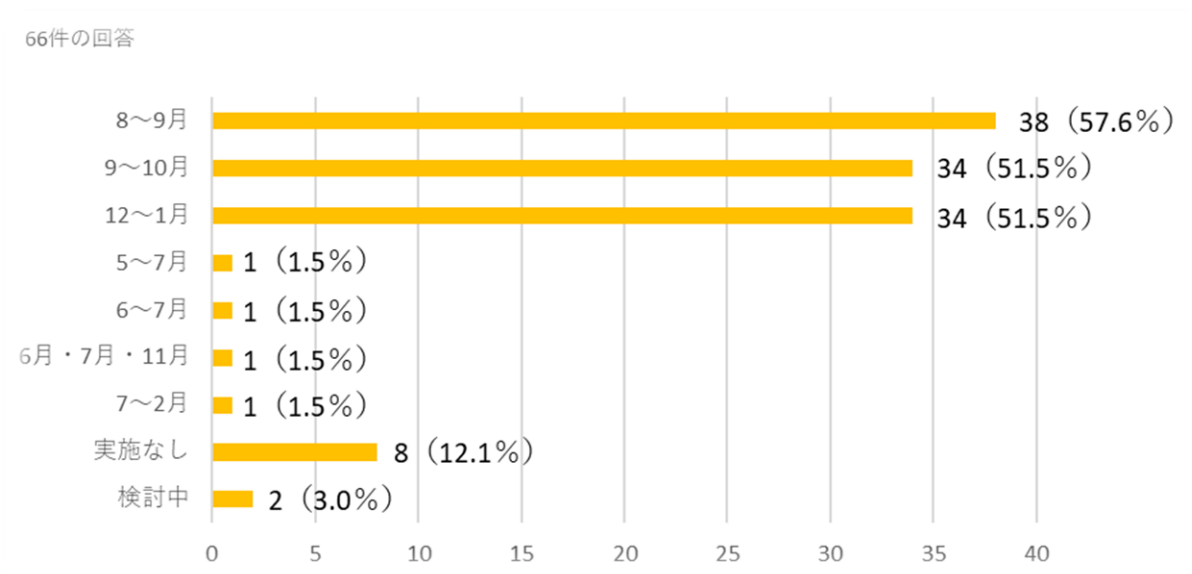
・インターンシップ実施形態については、「対面実施」と回答した企業が65.2%、「WEB・対面併用実施」と回答した企業が22.7%、「WEB実施」と回答した企業が13.6%であり、全体感からすると企業側では対面重視の姿勢がうかがえる。

18. 受け入れ可能期間



・受け入れ可能期間は、「1日程度」と回答した企業が71.2%と最も多く、「2日～3日」が続く。「5日間以上」実施している企業は16.7%に留まった。長期間の受け入れは、企業側の受入れ態勢整備の必要もあり負担増にもつながる可能性もある。

19. 受け入れ時期

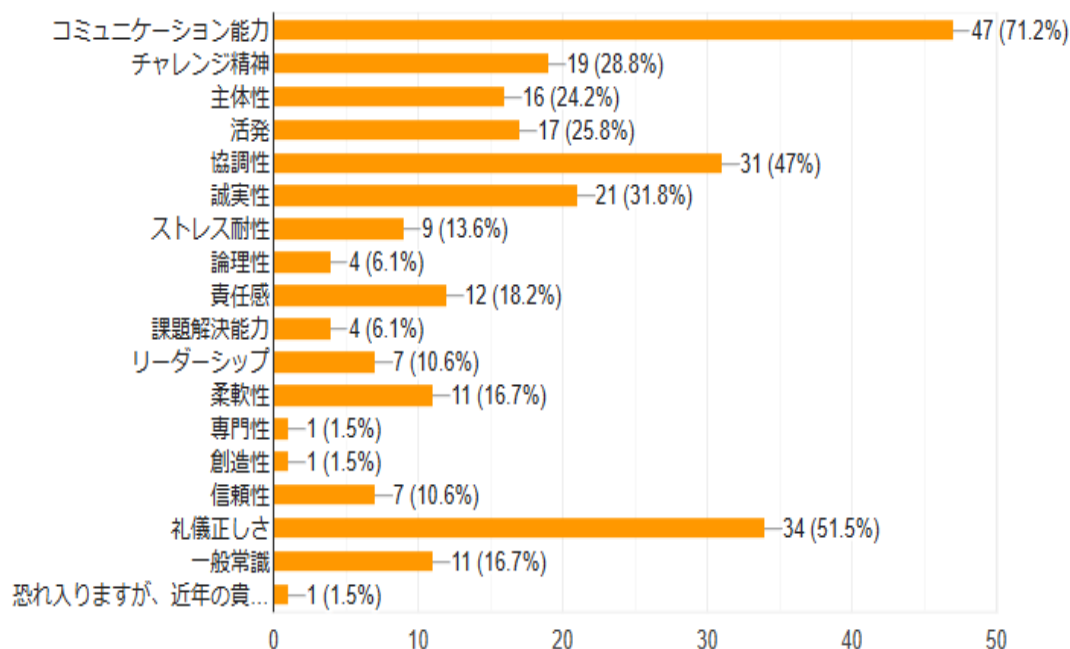


・受け入れ時期については、「8月～9月（夏期休業期間）」（57.6%）、次いで「9月～10月」と「12月～1月（冬期休業期間）」が51.5%の同率で並ぶ。

【本学生に求める資質・能力など】

20. 本学の学生の印象

66件の回答



・本学の学生に求める資質・能力については、「コミュニケーション能力」（71.2%）、「礼儀正しさ」（51.5%）、「協調性」（47%）、「誠実性」（31.8%）の順である。これは、「10. 企業側で選考にあたって特に重視している能力・学力」とほぼ一致している。

《自由記述1》

○本学の学生に対し、在学中に実施すべきと考える「教育内容・授業方法等」について
(一部抜粋)

- ・一般常識、礼儀正しさについて
- ・早い段階から、何のためにどう働くのかといった目的意識を持たせることが重要
- ・授業内での面識のない学生同士のグループディスカッションや、外部講師との交流を通じたコミュニケーション能力、一般的な教養、積極性の育成
- ・企業研究（インターン等）をカリキュラムに組み入れる
- ・コミュニケーション能力・ホスピタリティ、教員ではない講師によるビジネスマナー、モチベーション維持、アルバイトと正社員の仕事の違い
- ・教授・友人・社会と接点を持ち、コミュニケーション力を養う
- ・ケーススタディなどを通じて、自分で考えて行動することを身に付けてもらいたい
- ・グループワークの実施
- ・与えられることを受け入れるだけでなく、自ら考え行動する経験
- ・ITパスポートの取得
- ・コミュニケーション力、社会性
- ・人との適切な関わり方を身に付ける

《自由記述2》

○本学へのご意見やご要望、お気づきの点について（一部抜粋）

- ・他校の学生と比べて、就職課の職員とコミュニケーションが取れている学生が多い。そのためか、礼儀正しく誠実な学生が多いと感じる
- ・真面目に物流業に興味をお持ちの学生がいましたらご紹介をお願い致します
- ・引き続き、学生さんへの就職支援にご尽力いただければ幸いです
- ・新規出店に向けて大募集中です。説明会の日程を増やして実施してまいりますので周知いただけますと幸いです
- ・オープンカンパニー、インターンシップの実施時期や方法、募集方法について検討中です。学生の参加状況や望んでいる内容などについての情報をいただくと助かります
- ・キャリアセンターの皆様に見ていただいた学生は、履歴書やマナーなど全く違うと感じます。お忙しいとは存じますが引き続き学生へのフォローをどうぞよろしくお願い致します。
- ・多くの学生に会えた貴重な機会をいただきありがとうございました。当社で卒業生が何名も活躍しておりますのでOB・OG訪問も希望があればセティングいたします。（若手ですと3年目、5年目の社員がおります）
- ・本日は誠にありがとうございました。
- ・いつもオープンカンパニー等でご協力くださりありがとうございます。今後ともどうぞよろしくお願い致します。

以 上